

# 「気づき」を通じた自立支援

—学生の未成熟化と企業の人材受け入れ姿勢のドラスティックな変化に対応して—

## 立教大学キャリアセンターを訪ねて

立教大学キャリアセンター 事務部長 加藤敏子さん

聞き手 編集部

立教大学は現在、文学部、経済学部、理学部、社会学部、法学部、観光学部、コミュニティ福祉学部の7学部および大学院11研究科から構成され、東京都豊島区と埼玉県新座市に二つのキャンパスを有する。学生数は約15,000人、代表的な都市型中規模大学として知られている。建学以来「リベラルアーツ」を標榜し、キリスト教精神に基づく教育を展開してきた。

立教大学では2002年、従来の就職部に代えてキャリアセンターを発足させた。最近でこそ、方々の大学で「キャリアセンター」という名称のセクションが設立されているが、同大学の場合、相当に早い時期のスタートであったといえよう。

このキャリアセンターの発足にはどのような背景があるのだろうか。

この発足に準備段階から関わり、その創設に努力した現在同センター事務部長を務める加藤敏子さんは、学生の未成熟化を指摘する。加藤さんは1980年代就職部での業務に従事した後、90年以降学生相談所で学生を対象としたカウンセリング業務に携わり、99年就職部に戻り、再度就職支援活動を行った経験を持つ。加藤さんは次のように語る。

「カウンセリング業務に携わっていたころから、近年の学生の『未成熟化』を強く意識するようになりました。自立して社会との関わりの中で自己を確立することができず、またコミュニケーション能力もはなはだ心もとない学生が著しく増えたのです」。

このような現象は現在ではむしろいっそう顕著になった。ちなみに同大の「学生相談所領域別来談者比率」

を見てみると、「対人・心理」が「進路」や「学業」を抑え、圧倒的な割合を示している（2003年：対人・心理90.2%、学業5.0%、進路2.5%／2004年：対人・心理89.9%、学業4.5%、進路1.7%）（数値はいずれも延数割合）。この領域比率は、国・公立、他の私立大学でもほぼ同様であり、どこの大学でも手一杯の状況で対応に追われている。

こうした事実から加藤さんは大学が学生たちの成長支援とともにキャリア形成を積極的に支援する必要性を痛感したという。

また加藤さんは近年の学生の「自信のなさ」についても注目している。

「最近はある活動や課題をやり遂げるだけの能力が自分にあると信じる自己効力感（self-efficacy）が低い、持てない学生が多く見受けられます。これではキャリア形成も就職も思うようにいきません。大学はそこに焦点をあてて、学生たちをサポートする必要があります」。

このような学生の質の変化の一方で、人材受け入れに対する企業の考え方も大きく変わりつつある。かつては新入社員に対し社内教育によってそれぞれの社風に沿った人材を育成することが主流であった。しかし、近年はグローバルスタンダードに見合った企業経営を標榜し、激しい競争に勝ち残ることが中心的な命題となり、新人採用についても高い基準を設けて少数精鋭の自立した人材を求めるようになった。それだけに企業は優秀な人材を争って求めるようになり、その基準に達しない大多数の学生にとって自分たちが望む就職

は困難さを増している。

学生の未成熟化と人材受け入れに関してドラスティックに変化した企業の姿勢——このギャップをいかに埋めるかが大学にとって大きな課題となった。このような課題に対しては従来の就職支援では対処できず、新たなプログラムを実施する必要がある。立教大学キャリアセンターはこのような問題意識によって生まれた。

**正課授業「仕事と人生」を通して  
学生に「気づき」を引き出す**

同センターは一朝一夕に誕生したのではない。そこには課題を発見し、それに対処するために「前史」がある。

加藤部長は早くから、アンケート調査で「4年の就職時ではなく、在学中に女性の進路（仕事・生き方・歴史）等勉強できるカリキュラム」を必要とする女子学生が8割近くを占めたことに着目し、就職支援にとどまらないプログラムによる「個の確立」した学生を育てることの重要性を指摘している（『立教大学 職員紀要』第5号、1987年）。

そのような加藤部長の問題意識が結実したものが、センター開設前の2000年から開講された「仕事と人生——キャリアの展望を切り開くために」と題された全学共通のカリキュラムである。これは文部科学省の規制緩和によって、自由に一般教育科目が構成できるようになったことを受けて、導入されたものである。その目的は、低学年から学生たち自身が自分のキャリアデザインを考えることの大切さを意識づけることである。このような取り組みを行った大学は当時、ほとんどなかった。

その導入に際しては、教官たちの間で従来の講義形式や内容を重視する傾向が強く、反対意見もないわけではなかった。しかし、これからの大学のあり方や学問の目的などを議論する中で、次第にキャリアデザイン科目が必要だという共通認識ができた。その後教員と職員が協働して準備が進められた。加藤部長によれば教職協働という同大の伝統の結果だという。いまでは「仕事と人生」は正課授業としてカリキュラムの中に定着し、同大学の大きな特色となっている。学生たちにも好評で、「仕事と人生」の成果がキャリアセン

池袋キャンパス（文・経・理・社・法）学部

回	内 容
第1回	問題提起
第2回	働くということ
第3回	就職の実態
第4回	組織と個人
第5回	ホワイトカラーのキャリア形成
第6回	雇用市場の動向
第7回	男女雇用均等法の実施
第8回	正社員と非正社員の間
第9回	企業が求める人材 (1)
第10回	企業が求める人材 (2)
第11回	キャリアを磨く
第12回	就職内定者の体験談・総括

武蔵野新座キャンパス（観光・コミュニティ福祉）学部

回	内 容
第1回	問題提起／働くということ
第2回	就職の実態
第3回	企業が求める人材
第4回	これからの社会の「仕事像」
第5回	多様な働き方 (1) / ジェンダーと仕事
第6回	多様な働き方 (2) / 職業としてのNPO
第7回	多様な働き方 (3) / 外資系企業で働く
第8回	多様な働き方 (4) / キャリア開拓と経営
第9回	多様な働き方 (5) / 転職とキャリア形成
第10回	多様な働き方 (6) / 国際協力の現場で働く
第11回	総括・討論 (学生参加のパネルディスカッション)



立教大学キャリアセンター 加藤敏子事務部長

ター発足の大きな要因となった。

「仕事と人生」の講師は学内だけにとどまらず、外部から企業人や研究者を招く。またキャリアセンター職員は年度ごとの企画・立案に関わるほか、「就職の実態」などの科目の講師を務める。

「仕事と人生—キャリアの展望を切り開くために」の講義は池袋と武蔵野新座の両キャンパスで実施され、2005年度は前ページの表のような内容となっている。

加藤部長は「仕事と人生」の目的は「気づくこと」だと話す。

「学生たち一人ひとりが自分の人生が職業と深い関係を持つことに気づいてほしい。それに気づけば社会と関わりを考えるようになり、視野も広がるでしょう。自分の生き方との関わりで学問の面白さに気づくことにもつながる。私たちが考えるキャリアとはそのような『気づき』を通して自立した人間に成長することです」。

### 多彩なプログラムで 学生たち一人ひとりへ成長支援

キャリアセンターのキャリア形成プログラムは主に入学時から3年次前期に向けた「進路支援」と3年次後期から卒業までを主な対象とした「就職支援」に大きく分かれる。2005年度の主なプログラムは右のとおりである。

プログラムには多くのグループワークが取り入れられていることがわかる。これはグループ構成員たちがお互いに働きかけを行うことで、キャリア形成に関す



#### ◆進路支援プログラム（入学時から3年次前期）

- …キャリアを自己決定できる学生の育成を目標とする
- ・学生生活の充実って何「個人相談」（進路・就職）
- ・授業「仕事と人生」
- ・ガイダンス…新入生対象キャリアガイダンス／1・2年生対象キャリアガイダンス
- ・講演会…大学で学ぶ意義を考える／「Catch Your Dream—夢への挑戦」／社会が求める人材のテーマで3回実施
- ・「働くステージを知る」シリーズ…様々な職業で実際に働いている人の話を聞く
- ・「試験制度を知る」シリーズ…各種試験制度を知るとともに、合格体験や資格に基づく仕事の内容についても聞く
- ・実践講座…コミュニケーション講座／プレゼンテーション講座
- ・企業見学会
- ・インターンシップ…説明会・実習・報告会から構成され、単に職場実習をするだけでなく、事前ガイダンス・事後研修を実習し、インターンシップの意義に気づかせることに重点が置かれている

#### ◆就職支援プログラム（3年次後期から卒業まで）

…具体的な進路を学生自身が選択できるようにサポート

##### 【3年次秋：10～12月】

- ・とことん親身です！「個人相談」（進路・就職）
- ・就職ガイダンス…3年次7月、10月、1月の3回実施
- ・自己分析グループワーク
- ・エントリーシートグループワーク
- ・内定者を囲むグループワーク
- ・立教オリジナル業界セミナー
- ・OB・OG懇談会（複数回）
- ・対話型企業研究ミニセミナー
- ・女子学生セミナー
- ・内定者企画1「模擬面接」
- ・内定者企画2「女子セミナー」
- ・内定者企画3「エントリーシート講座」
- ・立教経済人クラブ共催シンポジウム
- ・マスコミ就職各種プログラム
- ・公務員セミナー
- ・福祉職セミナー
- ・教職特別セミナー
- ・一般常識・模擬適性検査
- ・マナー講座

##### 【3年次冬：1～3月】

- ・企業研究セミナー
- ・OG・OBによる採用試験対策

##### 【4年次】

- ・最後の最後まで「個人相談」（進路・就職）
- ・学内合同企業セミナー（複数回）
- ・これからの就職活動対策ガイダンス
- ・未内定者就職支援グループワーク

る「気づき」を与えると同時に、他者との関わり合いの中で昨今の学生に欠如しているコミュニケーション能力や自己効力感の醸成を目的の一つとしているからである。また女子学生に特化したプログラムが組まれていることも特色の一つである。これは男子学生に比べて厳しい就職状況にある女子学生に対し、いまだ歴然とある男女差別の現実を見据え効果的な支援を行うためである。

このほか、同大にはキャリア形成に対する支援機能として4年生の就職内定者がボランティアとして組織化され、後輩たちに対して相談などの支援活動を行う「立教キャリア塾」、卒業生たちが彼ら自身のキャリアアップや在校生への支援活動を行うために結成された「立教ビジネスクリエーター塾」などがある。これらは学生・卒業生がキャリアセンターと協同でキャリア形成・就職支援活動を行うユニークな組織である。

「私たちが目指しているのは様々なプログラムを通して、学生たち一人ひとりが自立した人間として成長することを支援することです」（加藤部長）



立教大学キャリアセンターのホームページ。プログラムやインターンシップに関する最新の情報を閲覧できる。またここからアクセスできる「立教大学就職情報ナビゲーション」には求人情報や卒業生のアドバイスや体験談などが掲載されている。

<http://www.rikkyo.ne.jp/grp/career/index.html>

### きめ細かな個人相談体制で最後までサポート

キャリアセンターで行われる個人相談は「とことん親身です！『個人相談』『最後の最後まで『個人相談』と名づけられているが、この名称のとおり、学生の一人ひとりにきめ細かな相談を行い、そのキャリア形成や就職活動をサポートしている。キャリアセンターの相談コーナーは曇りガラスで仕切られたブース形式となっていて、プライバシーを保ちながら相談でき、年間延べ約6,500件もの相談を受けている。

また未内定者への対応も充実しており、励ましや情報の提供を内容とする一斉メールの実施やキャリアコンサルタントを活用したグループワークによるきめ細かなカウンセリングや指導の試みなどが行われている。

キャリアセンターの存在がいかに就職に苦労している学生の支えとなっているかは、学生から同センターに寄せられた手紙からうかがうことができる。やっとの思いで内定を得た女子学生は次のように書いている。

「キャリアセンターへは資料を見に立ち寄る程度でした。しかし今はキャリアセンターの存在にとっても感謝しています。困った時に助けがあるという精神的支えとなっていたことは確かです。また時々メールが送られてくると就活が長引いて不安な時でも、まだ大丈夫という安心感が得られました」

立教大学は今年5月には、埼玉県で職業訓練指導員として活躍していた小島貴子さんを大学教育開発支援センターに日本の大学で初めてのコオプ・コーディネーターとして迎えているが、企業のニーズを把握しつつ学生個人の希望や資質を見極めながら連携して人材を育成することにいっそう力を入れ始めている。

今後立教大学では、キャリアセンターのこれまでの取り組みを基礎に、より拡充を図るとともに、学部ごとに特色のあるキャリア科目をカリキュラムとして組み込む意向だ。これは学部とキャリアセンターが数年間にわたる話し合いの結果も含めて実現するもので、漸次来年度から実施に移される予定である。